



Сеть универсамов

ПАТЭРСОН

**Обучение своими силами
или аутсорсинг ?**



Д.Шлянчак

Наши сотрудники должны быть:

**Хорошо обучены
Уполномочены на
принятие решений
Мотивированы
Вознаграждены
Выслушаны и поняты**

**☐ Мы должны это делать
лучше всех!**



Москва 2005

СЕТЬ УНИВЕРСАМОВ
ПАТЭРСОН

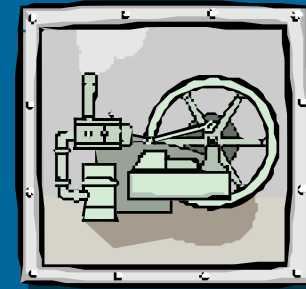


Принцип описания целей тренинга (SMART)

- **Specific** - конкретные,
- **Measurable** - измеримые,
- **Achievable** - достижимые,
- **Realistic** - реалистичные,
- **Time - bound** – с указанием срока.

Персонал

Мотор любой организации



Вопросы при организации обучения

Кого и чему будем учить?



Кто будет учить?



Где, когда, каким способом учить?



Сколько на это потратить?



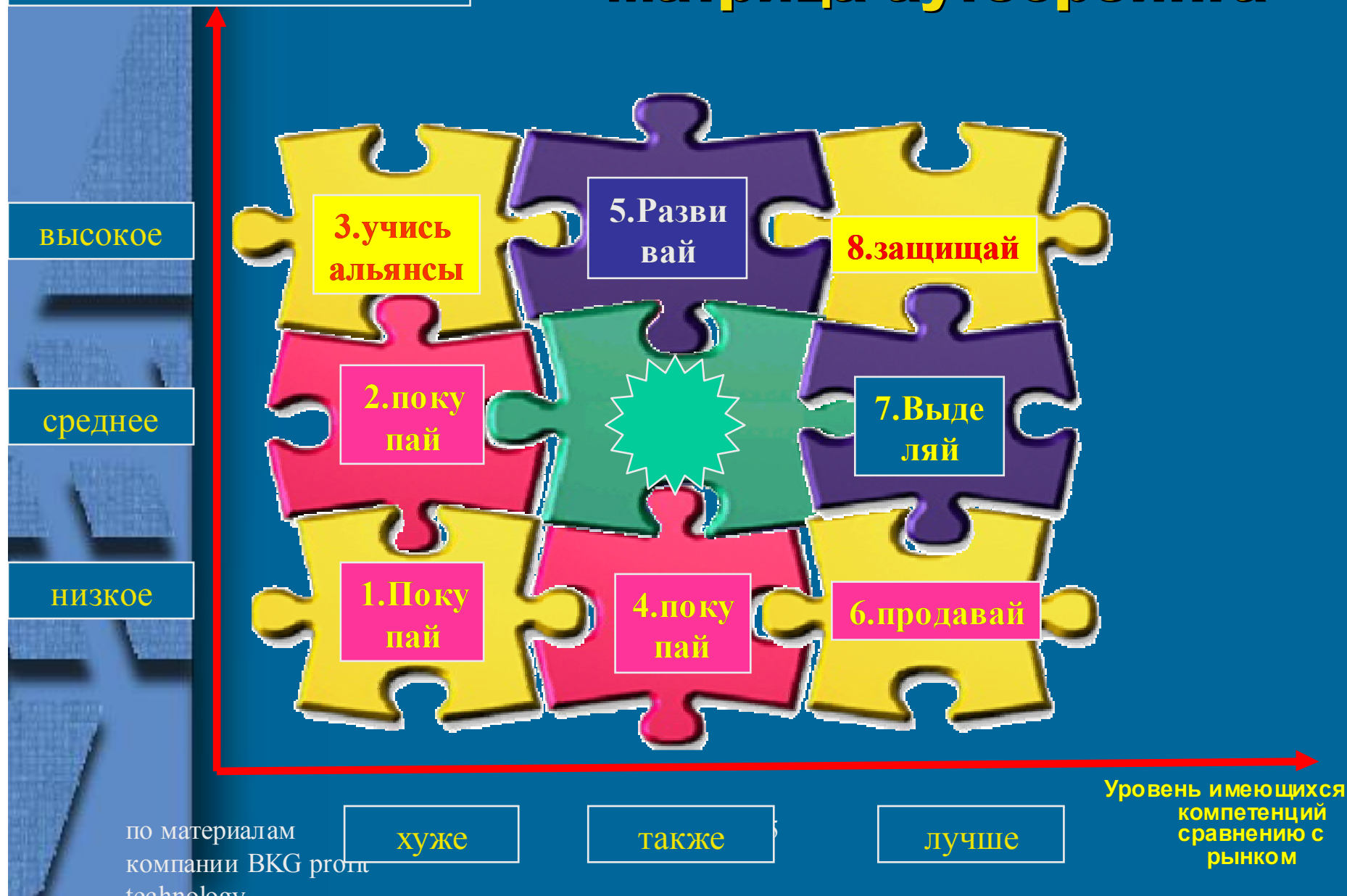
Каков будет эффект?



Москва 2005

Соответствие
компетенций
стратегическим целям

Матрица аутсорсинга



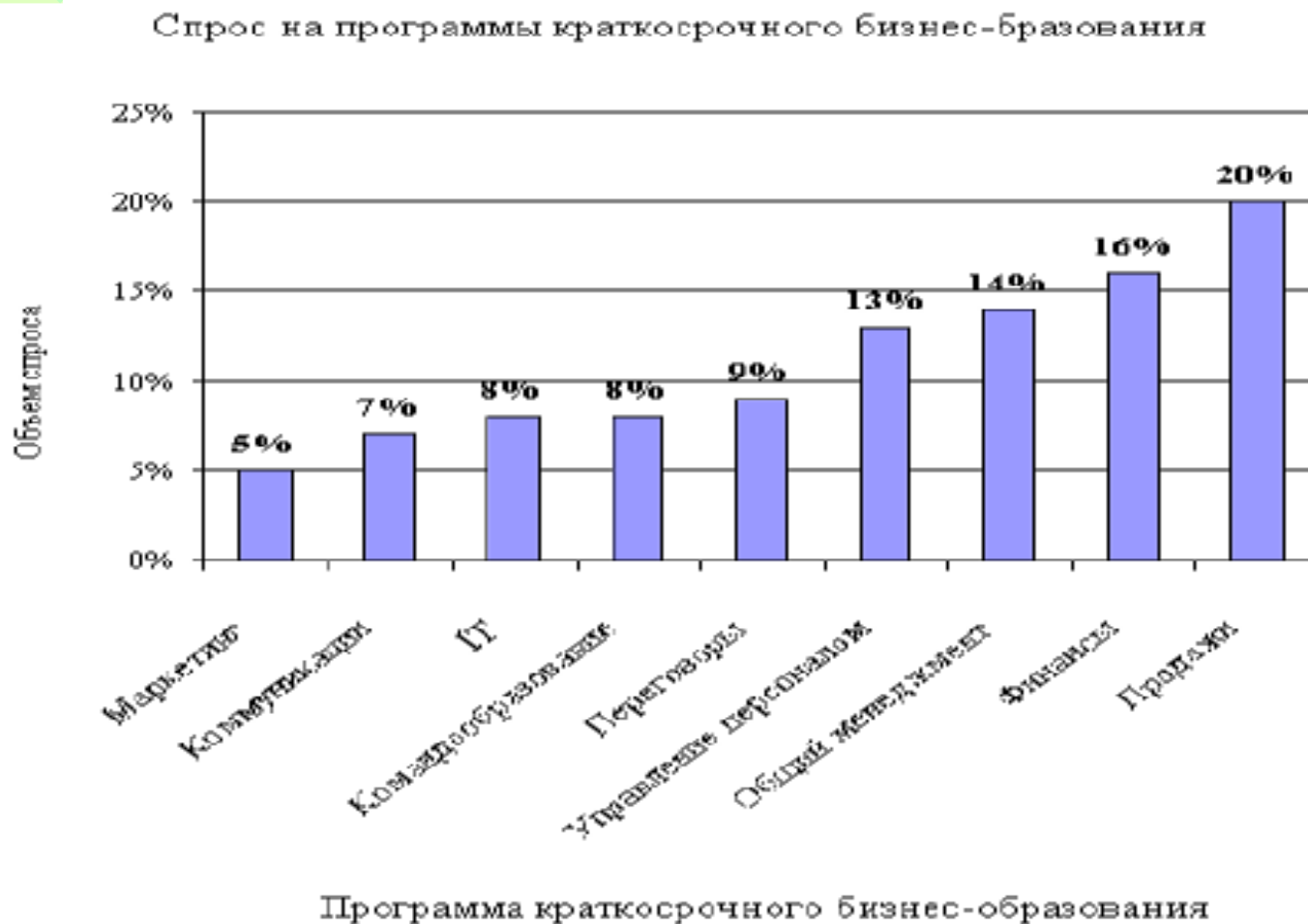


Предложение программ:

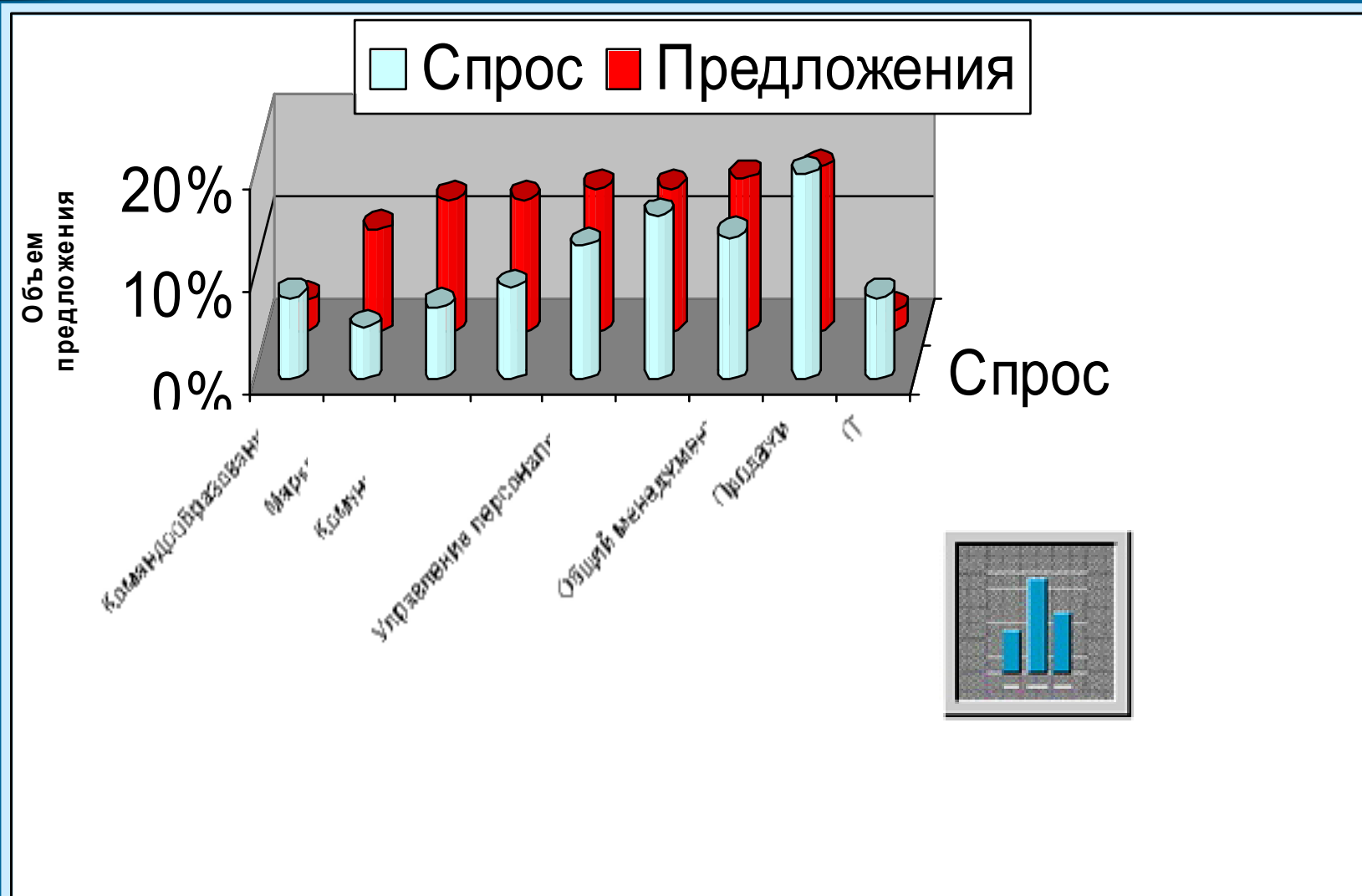




Спрос на программы внешнего обучения.



Соотношение спроса и предложения на рынке бизнес образования



Где

**обучать
сотрудников?**



Как

**Правильно сделать
выбор ?**

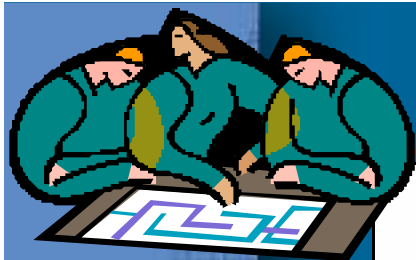
Преимущества выбора источников обучения

Внутренних

- Знание специфики бизнес процессов и оперативность
- Знание сотрудников их личностных качеств
- Доступная умб и небольшие издержки

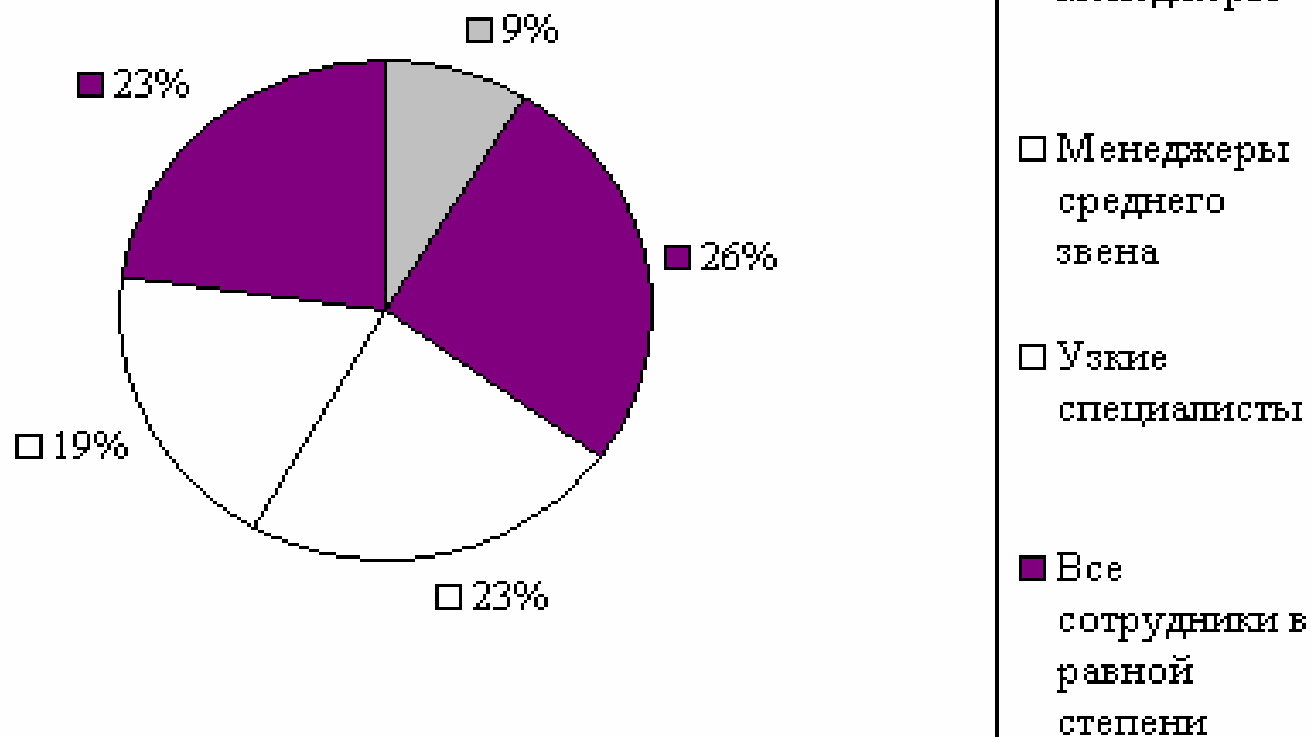
Внешних

- Высокий профессионализм и независимость тренеров
- Подготовленная учебно материальная и методическая база
- Аккумуляированный мировой опыт и информация от участников программ обучения

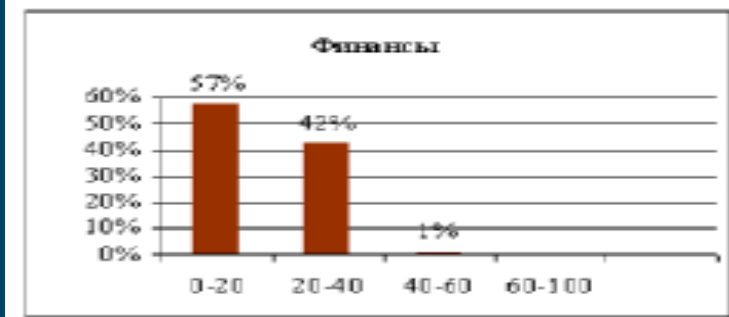
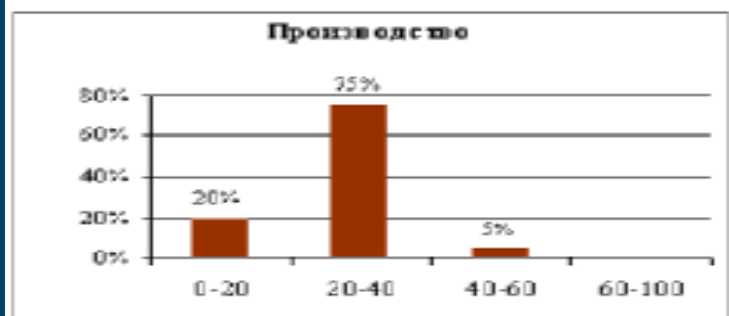
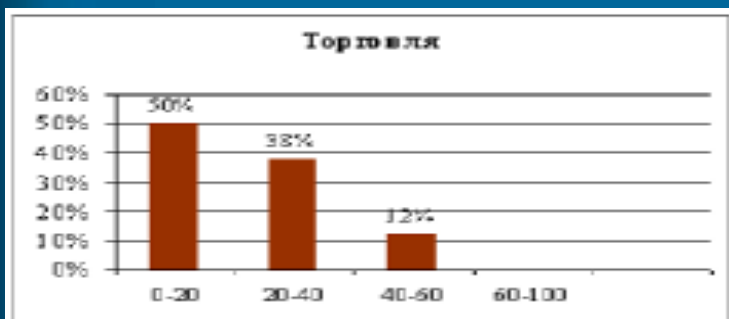


Кто обучается ?

Общее число упоминаний группы



Процент HR-бюджета, выделяемый на обучение персонала в компаниях разных сфер деятельности

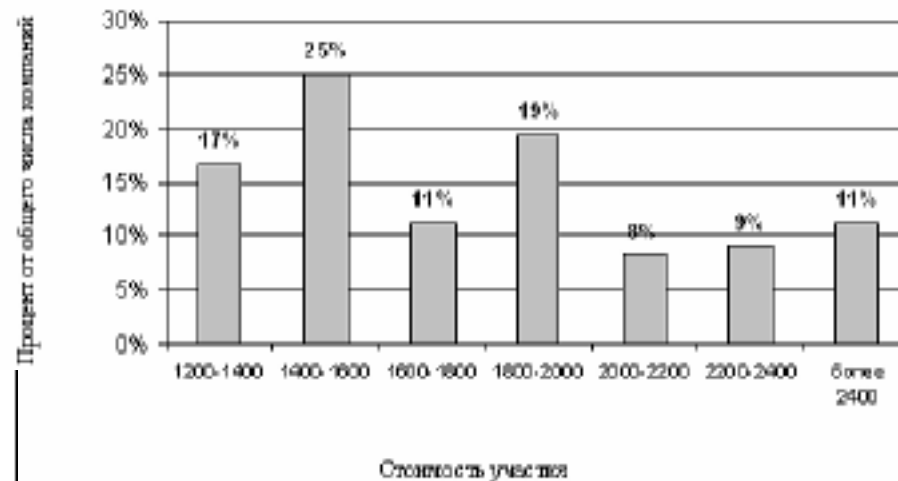


Около половины торговых компаний выделяют в бюджете на персонал не более 20% средств для обучения сотрудников

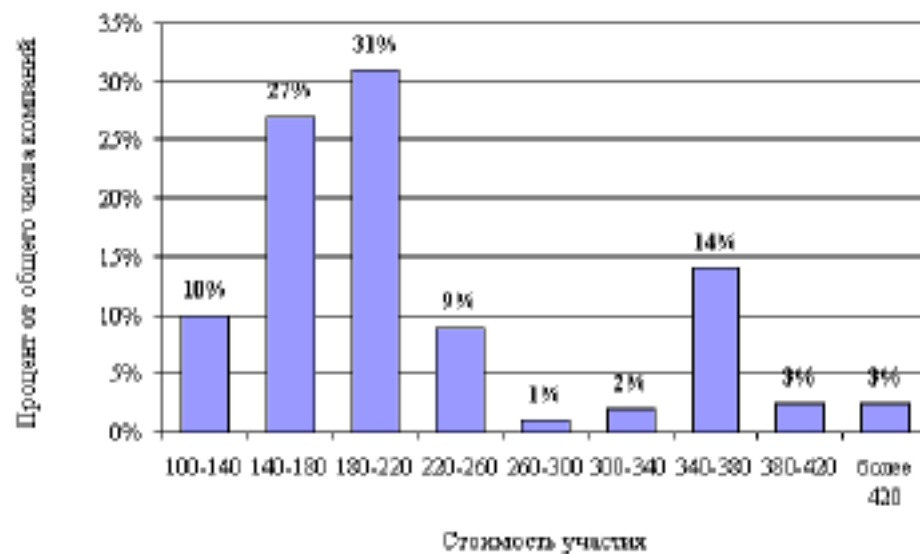
Стоимость внешних программ



Стоимость корпоративного тренинга (в евро)



Стоимость открытого тренинга (в евро за 1 участника)



по материалам Begin
Group и РБК семинар.
Рн

Москва 2005

Условия, учитываемые при выборе источника обучения

Цели и потребности

Наличие собственной структуры обучения

Внешние и внутренние изменения

Бюджетные средства на обучение

Инструментарий

- ☐ Матрица аутсорсинга
- ☐ Механизм подсчёта издержек и прогноза возврата инвестиций
- ☐ Технология оценки результатов обучения

Обеспечение правильного выбора и высокой скорости возврата инвестиций

ЧТО В ИТОГЕ ?

Рациональный выбор источников , форм и методов обучения позволяет

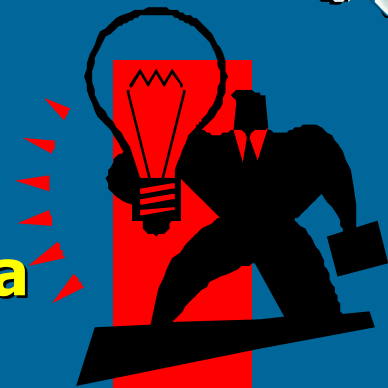
Организовать систематическое обучение персонала в интересах развития бизнеса компании

Оперативно использовать преимущества внутрикорпоративного и внешнего обучения



Осуществить обучение ВСЕХ категорий персонала

**И в конечном итоге...повысить
эффективность работы персонала
НА ВСЕХ УРОВНЯХ**





- **Спасибо за внимание !**

Москва 2005